



## Phân tích yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ: Trường hợp nghiên cứu tại Việt Nam

NGUYỄN NGỌC HÀ TRẦN\*

Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

### THÔNG TIN

### TÓM TẮT

*Ngày nhận: 01/12/2021*

*Ngày nhận lại: 18/03/2022*

*Duyệt đăng: 21/03/2022*

**Mã phân loại JEL:**  
E24

#### **Từ khóa:**

Làm việc trái ngành;

Làm việc thấp hơn

trình độ;

Làm việc cao hơn

trình độ;

Không phù hợp theo

chiều dọc;

Không phù hợp theo

chiều ngang.

Sự bùng nổ số lượng các trường đại học - cao đẳng ở Việt Nam trong hai thập kỷ gần đây đã dẫn đến sự mất cân đối trên thị trường lao động. Tuy nhiên, có rất ít nghiên cứu quan tâm đến tình trạng không phù hợp giữa đào tạo và việc làm của người lao động ở Việt Nam. Thông qua cuộc khảo sát được tiến hành vào năm 2019, tác giả thảo luận các yếu tố ảnh hưởng đến việc quyết định làm việc trái trình độ và làm việc trái ngành của người lao động. Theo đó, các yếu tố như: Tuổi, thu nhập khác, tình trạng di cư, xếp loại tốt nghiệp sẽ ảnh hưởng đến khả năng làm việc trái trình độ; trong khi đó, số người phụ thuộc, thu nhập vợ chồng, số năm đi học cũng như đặc điểm của chương trình học ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành.

#### **Abstract**

The rapid expansion in the number of universities and colleges in Vietnam in two recent decades leads to an unbalance in the labour market. However, there is little attention has been given to investigating job mismatches in Vietnam. By using data from our own survey conducted in 2019, the author discussed the factors that affect the odds of job mismatch. Result reveals that age, non-employment income, immigration status, and grade at high school are important determinants of vertical mismatch. The author also found that number

\* Tác giả liên hệ.

Email: nnhatran@ueh.edu.vn (Nguyễn Ngọc Hà Trần).

Trích dẫn bài viết: Nguyễn Ngọc Hà Trần. (2022). Phân tích yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ: Trường hợp nghiên cứu tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 33(4), 104–128.

**Keywords:** of dependents, spouse's income, schooling year, and characteristics of study programs affect the risk of horizontal mismatch.  
Job mismatch;  
Under-education;  
Over-education;  
Vertical mismatch.  
Horizontal mismatch.

## 1. Giới thiệu

Ở Việt Nam, trong 15 năm trở lại đây, sự gia tăng đột biến về số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học đã dẫn đến sự mất cân đối trên thị trường lao động khi cung lao động vượt quá cầu lao động. Một vấn đề lớn đang nảy sinh trên thị trường lao động Việt Nam là người lao động rất ít cơ hội thăng tiến hoặc đơn giản hơn là tìm được việc làm phù hợp với trình độ và kỹ năng của họ.

Sự không phù hợp giữa giáo dục và việc làm không chỉ gây lãng phí về tiền bạc và vốn nhân lực mà còn thể hiện sự thất bại thị trường trên thị trường lao động. Sự lãng phí này có thể giải thích ở nhiều góc độ. Trong trường hợp làm việc trái ngành hoặc trái trình độ mà làm giảm tiền lương, thì đây là một sự lãng phí đối với người lao động vì họ lẽ ra có thể có mức lương cao hơn nếu làm việc đúng ngành và đúng trình độ. Nếu làm việc trái ngành hoặc trái trình độ mà không giảm tiền lương, thì thị trường lao động hoặc là ngành giáo dục có thể là đang có vấn đề. Ở trường hợp này, nếu thị trường lao động đang trả lương đúng với năng suất của người lao động, thì ngành giáo dục đang đào tạo không hiệu quả vì người lao động qua đào tạo ở một ngành khác hoặc có thời gian đào tạo dài hơn có năng suất không thua so với người được đào tạo đúng chuyên ngành hoặc có thời gian đào tạo ngắn hơn. Ngược lại, nếu ngành giáo dục đang đào tạo hiệu quả, thì thị trường lao động đang trả lương sai so với năng suất lao động. Bất kể là trường hợp nào thì đây cũng có thể là một sự lãng phí hay thất bại của thị trường tự do.

Có ba lý thuyết chính có thể dùng để giải thích quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ, gồm: (1) Lý thuyết vốn nhân lực, (2) lý thuyết cạnh tranh công việc, và (3) lý thuyết phân công. Các nghiên cứu thực tiễn của McGoldrick và Robst (1996), Büchel và van Ham (2003), Kler (2006), Lindley (2009), OECD (2008), Storen và Wiers- Janssen (2009), Dekker và cộng sự (2002), Frei và Sousa-Poza (2012), Vahey, (2000), Habibi và Kamis (2021), Liu và cộng sự (2021), Hamjediers và Schmelzer (2022) cho thấy các yếu tố như: Tuổi, giới tính, số con, tình trạng di cư, tình trạng hôn nhân, tiền lương, và đặc điểm chương trình học là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ của người lao động. Trong khi đó, ở Việt Nam, đề tài này chưa được quan tâm đúng mức.

Nghiên cứu này phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ thông qua việc khảo sát ba nhóm ngành nghề, gồm: Nhân viên lái xe công nghệ, nhân viên tín dụng, và nhân viên nhân sự. Nghiên cứu sử dụng mô hình Logit để phân tích sự lựa chọn làm việc trái trình độ cho cả ba nhóm ngành nghề và lựa chọn làm việc trái ngành cho nhóm nhân viên tín dụng. Bên cạnh đó, mô hình Multinomial Logit được sử dụng để phân tích lựa chọn làm việc trái

ngành cho nhóm nhân viên nhân sự. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp tìm ra nguyên nhân của quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ, cũng như giúp cung cấp thông tin cho các nhà hoạch định chính sách nhằm giảm thiểu tình trạng làm việc trái ngành và trái trình độ.

Sau phần giới thiệu, các phần tiếp theo của nghiên cứu trình bày về tổng quan lý thuyết, dữ liệu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu và kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ của người lao động.

## 2. Tổng quan lý thuyết

### 2.1. Khái niệm sự không phù hợp công việc – đào tạo

Theo Graham và Graham (2013) trong báo cáo Tổng quan lý thuyết về sự không phù hợp công việc và thu nhập, và kết quả thị trường lao động của người khuyết tật - Dự án Phát triển kỹ năng và vốn nhân lực của Canada, sự không phù hợp công việc được định nghĩa là khi người lao động làm một công việc không phù hợp với trình độ giáo dục, kinh nghiệm, kỹ năng hoặc sở thích của người đó. Sự không phù hợp công việc có thể chia ra làm hai loại: (1) Sự không phù hợp theo chiều ngang, và (2) sự không phù hợp theo chiều dọc.

- *Sự không phù hợp theo chiều ngang (Horizontal Mismatch) hay còn gọi là làm việc trái ngành nghề*

Định nghĩa thứ nhất của sự không phù hợp theo chiều ngang là sự khác biệt giữa ngành học (chính thức) và công việc hiện tại. Theo đó, Nordin và cộng sự (2010) so sánh giữa ngành học của người lao động với công việc hiện tại để xác định làm việc trái ngành. Định nghĩa này không tính những bằng cấp ngoại khoá đạt được sau khi hoàn thành giáo dục chính thức.

Định nghĩa thứ hai của không phù hợp theo chiều ngang xem xét bằng cấp người lao động cần cho công việc hiện tại có phù hợp với bằng cấp người này có tại thời điểm đó hay không. Bằng cấp có được hiện tại không chỉ từ giáo dục chính thức mà có thể từ việc học trong cuộc sống thông qua các khoá học không có chứng chỉ được công nhận chính thức và từ huấn luyện không chính thức thông qua công việc. Ngược lại, kỹ năng học được ở trường và ở nơi khác có thể giảm sút theo thời gian.

- *Sự không phù hợp theo chiều dọc (Vertical Mismatch) hay còn gọi là làm việc trái trình độ*

Sự không phù hợp theo chiều dọc là sự khác biệt giữa trình độ chuyên môn cao nhất mà người lao động có được và trình độ chuyên môn mà công việc đòi hỏi. Một người được xem là làm việc thấp hơn trình độ nếu trình độ học vấn của họ cao hơn trình độ học vấn phổ biến của công việc. Ngược lại, một người được xem là làm việc cao hơn trình độ khi người lao động có trình độ thấp hơn mức trình độ kỳ vọng của công việc (Graham & Graham, 2013).

### 2.2. Các lý thuyết về làm việc trái ngành và làm việc trái trình độ

Theo Quintini (2011), không có một lý thuyết nào thuần túy về làm việc trái ngành và làm việc trái trình độ, nhưng có nhiều lý thuyết hữu ích trong việc giải thích sự tồn tại của làm việc trái trình độ và việc làm trái ngành, gồm: Lý thuyết vốn nhân lực, lý thuyết cạnh tranh công việc, và lý thuyết phân công.

- *Lý thuyết vốn nhân lực (Human Capital Theory) của Becker (1964)*

Làm việc thấp hơn trình độ phát sinh khi trình độ học vấn của người lao động gia tăng. Điều này làm giảm tiền lương tương đối của lao động có trình độ cao. Người sản xuất, đối diện với cung lao động có đào tạo rẻ hơn, sẽ thay thế lao động có kỹ năng thấp bằng lao động có kỹ năng cao hơn. Lao động có trình độ được thuê vào vị trí mà trước đây lao động có kỹ năng thấp làm việc. Về phía cung lao động, suất sinh lợi của giáo dục giảm làm cho cá nhân giảm đầu tư vào vốn nhân lực. Do đó, mô hình vốn nhân lực dự đoán rằng khi làm việc thấp hơn trình độ xuất hiện, thị trường lao động mất cân bằng. Vì vậy, làm việc thấp hơn trình độ và các chi phí kinh tế có liên quan chỉ là tạm thời (Linsley, 2005). Ở trạng thái cân bằng, mô hình vốn nhân lực không cho phép xảy ra tình trạng làm việc thấp hơn trình độ (Kucell, 2011).

Khung phân tích này có thể áp dụng cho làm việc trái ngành. Bất kỳ một sự không phù hợp nào giữa đào tạo và việc làm, bao gồm cả làm việc trái ngành, đều là tạm thời, doanh nghiệp sẽ điều chỉnh cầu và quá trình sản xuất theo trữ lượng vốn nhân lực có sẵn (Montt, 2015). Khi thị trường lao động điều chỉnh, cá nhân có cùng kỹ năng giáo dục tích lũy sẽ có cùng mức thu nhập. Tuy nhiên, quá trình điều chỉnh có thể kéo dài và tổn kém cho các cá nhân có liên quan.

- *Lý thuyết cạnh tranh công việc (Job Competition Theory) của Thurow (1975)*

Trong mô hình cạnh tranh công việc này có hai hàng chờ: Hàng chờ lao động và hàng chờ công việc. Công việc được xếp hạng theo thứ bậc dựa vào trình độ học vấn yêu cầu và các đặc điểm công việc khác. Vị trí của lao động ở hàng chờ phụ thuộc vào trình độ học vấn tương đối so với các lao động còn lại. Vì vậy, cá nhân thường có động cơ đầu tư nhiều hơn vào giáo dục, do họ phải cạnh tranh công việc lâu dài. Cá nhân đầu tư nhiều hơn vào giáo dục sẽ có công việc tốt hơn, nhưng ngay cả lao động ở vị trí cao hơn cũng có thể làm việc thấp hơn trình độ nếu không có công việc nào trong hàng chờ phù hợp với trình độ học vấn của họ. Làm việc thấp hơn trình độ có thể trở thành tình trạng dài hạn nếu không có công việc có kỹ năng cao được cung cấp. Do đó “lựa chọn” có lao động làm việc thấp hơn trình độ còn là vấn đề của doanh nghiệp, vì đặc điểm công việc xác định phân chia công việc của người lao động.

Mô hình cạnh tranh công việc cũng giải thích sự xuất hiện làm việc trái ngành. Khi đó, làm việc trái ngành là do người tuyển dụng của một nhóm nghề nhất định cần tuyển nhiều người lao động hơn số người sẵn có trong lĩnh vực tương ứng, do đó phải lấy cả lao động ở dưới thấp trong hàng chờ, kể cả những người ở các lĩnh vực khác. Trong lý thuyết này, làm việc trái ngành cũng có thể do người tuyển dụng xem lĩnh vực học như là một tín hiệu liên quan trong quá trình tuyển dụng (Montt, 2015).

- *Lý thuyết phân công (The Assignment Theory) của Sattinger (1993)*

Trong khi lý thuyết vốn nhân lực dự đoán rằng sự không phù hợp chỉ là tạm thời (và doanh nghiệp sẽ thích nghi với cung lao động) và lý thuyết cạnh tranh công việc dự đoán rằng không có tình trạng giảm lương do sự không phù hợp (và người lao động sẽ thích nghi với cầu lao động), bằng chứng thực nghiệm ủng hộ cho mô hình thứ ba, trung gian: Lý thuyết phân công - năng suất công việc và quá trình phân công phụ thuộc cả yếu tố cung và cầu (Sattinger, 1993). Theo đó, đầu tiên, người lao động sẽ được phân công vào lĩnh vực mà họ sẽ làm việc, sau đó, trong lĩnh vực này, họ sẽ chọn công việc nhằm tối đa hoá lợi ích của họ. Theo lý thuyết phân công, người lao động chỉ lựa chọn công việc có lương cao và/ hoặc những khoản phúc lợi cao.

Mô hình phân công giải thích hợp lý nhất sự xuất hiện của hiện tượng làm việc thấp hơn trình độ trong thị trường lao động khi cho rằng người lao động và doanh nghiệp có thể tự nguyện làm việc thấp hơn trình độ nhằm tối đa hoá mục tiêu kinh tế của họ. Mô hình phân công cũng có thể giải thích hiện tượng làm việc trái ngành. Ở một công việc cụ thể, một nhóm người lao động sẽ có lợi thế hơn những người khác (do họ có kỹ năng chung và kỹ năng công việc/ lĩnh vực cụ thể đạt được trong quá trình đào tạo chính thức), nhưng những công việc này có hoặc không sẵn cho họ, có thể đẩy họ lựa chọn công việc khác hoặc lĩnh vực khác thay thế (Montt, 2015).

### 3. Dữ liệu, biến số và mô hình nghiên cứu

#### 3.1. Dữ liệu và biến số

Để phân tích yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ, tác giả tiến hành khảo sát ba nhóm ngành nghề là: Nhân viên lái xe công nghệ, nhân viên nhân sự, và nhân viên tín dụng vào tháng 11/2019. Khảo sát được thiết kế để điều tra đặc điểm của người lao động, chia thành các đặc điểm cá nhân, đặc điểm liên quan đến đào tạo và việc làm. Đối với nhóm nhân viên lái xe công nghệ (253 mẫu quan sát), tác giả thực hiện khảo sát trực tiếp ở các tuyến đường ngẫu nhiên trong các quận nội thành TP.HCM. Đối với nhóm nhân viên nhân sự (165 mẫu quan sát) và nhân viên tín dụng (160 mẫu quan sát), tác giả sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện thông qua việc khảo sát online và phạm vi khảo sát được mở rộng sang các tỉnh thành ngoài TP.HCM.

Trong số 578 người được phỏng vấn, có 189 người là nữ (chiếm 32,70%). Trong đó, do đặc thù công việc, nhân viên lái xe công nghệ chủ yếu là nam (250/253 quan sát, chiếm 98,81%) trong khi nữ chỉ có 3/253 quan sát, chiếm 1,18%. Độ tuổi trung bình của người khảo sát khoảng 33,38 tuổi. Trung bình mỗi người có 1 con và 1 người phụ thuộc. Tiền lương trung bình của mỗi người là 62,66 nghìn/giờ, tương ứng với mức khoảng 10 triệu đồng/người/tháng. Thu nhập khác trung bình của mỗi người là 2,83 triệu đồng/tháng và thu nhập của vợ/chồng trung bình là 7,86 triệu đồng/tháng.

**Bảng 1.**

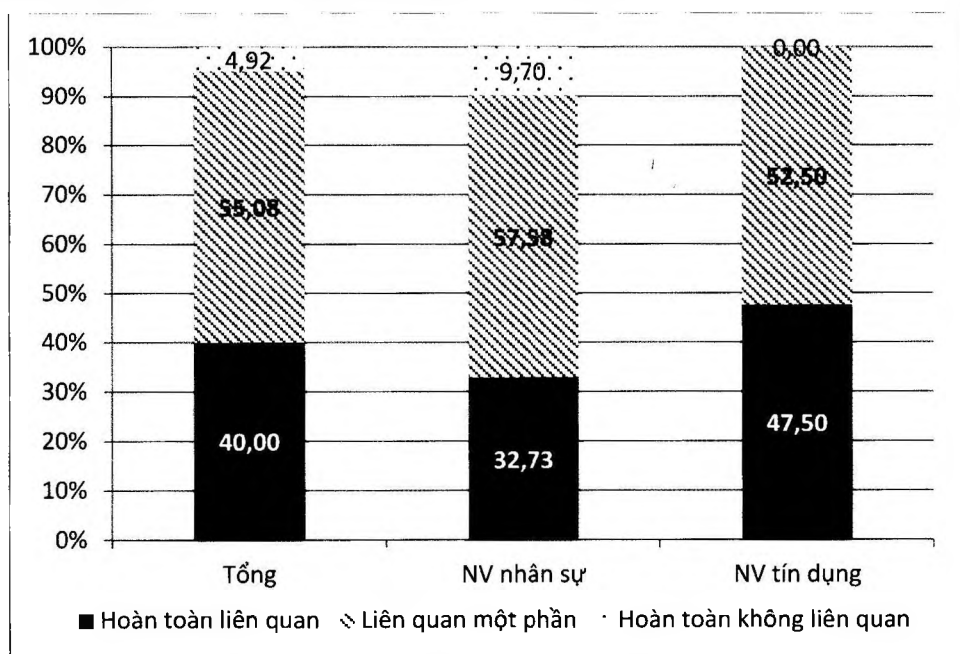
Thông kê mô tả

Biến số	Đơn vị tính	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa
Tuổi	năm	33,384	8,741	18	59
Số con	người	0,862	0,970	0	4
Số người phụ thuộc	người	0,841	1,209	0	6
Tiền lương	nghìn đồng/giờ	62,659	49,013	5,258	256,250
Thu nhập khác	triệu đồng/tháng	2,825	6,623	0	41
Thu nhập của vợ/chồng	triệu đồng/tháng	7,856	11,259	0	41

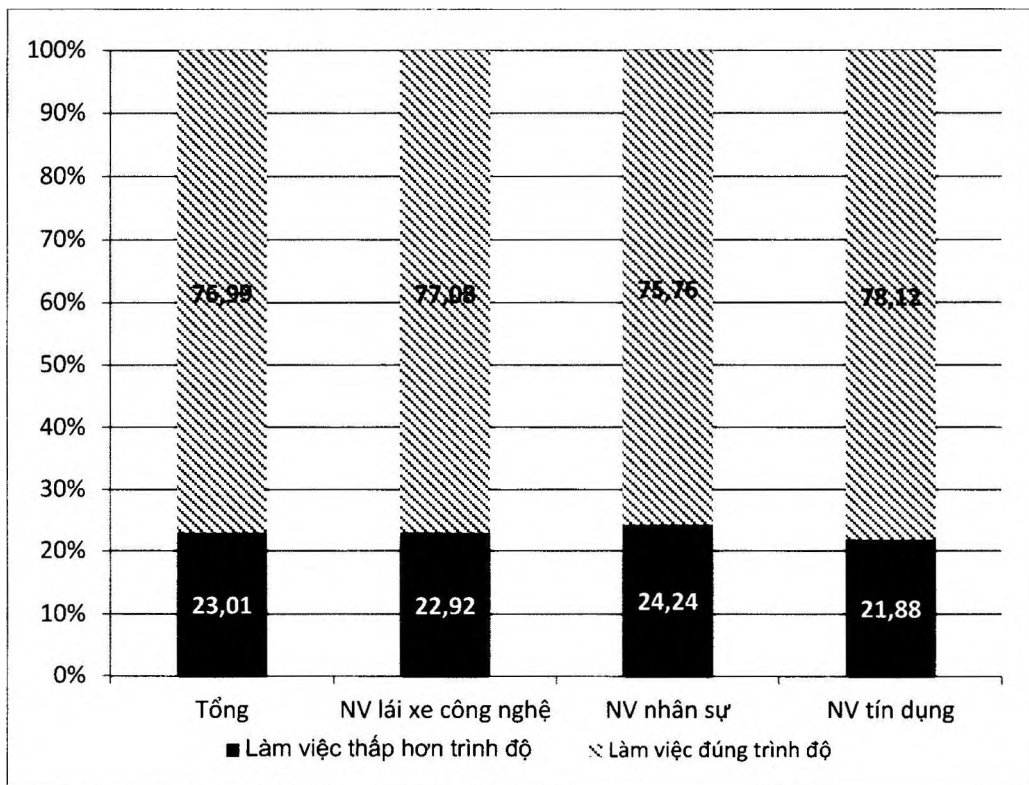
Ghi chú: Số quan sát: 578.

Trong nhóm người được khảo sát, nghiên cứu này chỉ phân tích làm việc trái ngành ở hai nhóm nghề nhân viên nhân sự và nhân viên tín dụng. Do tính chất công việc, nhân viên lái xe công nghệ thuộc nhóm lao động phổ thông nên không đòi hỏi phải qua quá trình đào tạo chuyên biệt nào, vì vậy

nhóm ngành này không phân tích được làm việc trái ngành cũng như không xác định được người làm việc cao hơn trình độ. Tỷ trọng chung người làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học là 40,00%, người làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học là 4,92%. Khoảng 76,99% người lao động làm việc đúng trình độ đào tạo của họ. Điều này có sự khác biệt lớn giữa các nhóm ngành nghề. Nhóm nhân viên tín dụng có nhiều khả năng làm việc phù hợp cả về trình độ và lĩnh vực đào tạo. Tỷ trọng nhân viên tín dụng làm việc liên quan hoàn toàn đến ngành học là 47,50%, liên quan một phần đến ngành học là 52,50% và không có ai làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học, do đặc thù của công việc này chỉ tuyển những người học khối ngành kinh tế - luật. Nhân viên tín dụng có tỷ trọng làm việc đúng trình độ cao nhất, là 78,12%. Nhân viên nhân sự có tỷ trọng làm việc liên quan hoàn toàn đến ngành học là 32,72%, làm việc liên quan một phần đến ngành học là 57,58%, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học là 9,70%; tỷ trọng làm việc đúng trình độ là 75,76%. Tỷ trọng nhân viên lái xe công nghệ làm việc thấp hơn trình độ vào khoảng 22,92%.



**Hình 1.** Tỷ trọng làm việc trái ngành của người lao động



**Hình 2.** Tỷ trọng làm việc trái trình độ của người lao động

### 3.2. Mô hình nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, mô hình Logit được sử dụng khi phân tích quyết định làm việc thấp hơn trình độ với số liệu thu thập từ các nhóm nghề, gồm: Nhân viên lái xe công nghệ, nhân viên nhân sự, nhân viên tín dụng và lựa chọn làm việc trái ngành cho nhóm nhân viên tín dụng; trong khi mô hình Multinomial Logit được sử dụng để phân tích quyết định làm việc trái ngành với dữ liệu từ nhóm nhân viên nhân sự.

#### 3.2.1. Mô hình phân tích quyết định làm việc trái trình độ

Làm việc trái trình độ xảy ra khi trình độ giáo dục thật sự của người lao động không tương thích với trình độ giáo dục yêu cầu của công việc. Theo lý thuyết, có ba phương pháp được dùng để đo lường làm việc trái ngành: Phân tích công việc, người lao động tự đánh giá, và phương pháp so khớp thống kê (Hartog, 2000). Nghiên cứu này xác định làm việc trái trình độ theo cách thứ ba. Theo đó, trình độ giáo dục yêu cầu được xác định từ trình độ giáo dục trung bình thật sự của người lao động tương ứng với từng ngành nghề. Cách tiếp cận này được sử dụng trong các nghiên cứu của: Verdugo và Verdugo (1989), Cohn và Khan (1995), Kiker và cộng sự (1997), Cohn và cộng sự (2000), và Rubb (2003).

Việc tính toán mức trình độ giáo dục yêu cầu trung bình dựa trên trình độ giáo dục cao nhất đạt được tương ứng với từng công việc. Mỗi trình độ giáo dục sẽ được chuyển thành tổng số năm đi học.

Sau khi tính trình độ giáo dục yêu cầu, tình trạng làm việc trái ngành sẽ được ước lượng bằng cách so sánh trình độ giáo dục thực tế đạt được và trình độ giáo dục yêu cầu với (+/-) một đơn vị lệch chuẩn với trình độ giáo dục yêu cầu trung bình. Người lao động được xếp là làm việc thấp hơn trình độ nếu như số năm đi học của người này cao hơn một độ lệch chuẩn so với số năm đi học trung bình của người lao động trong cùng ngành nghề. Ngược lại, người lao động được xếp là làm việc cao hơn trình độ nếu số năm đi học của người này thấp hơn một độ lệch chuẩn so với số năm đi học trung bình của người lao động trong cùng ngành nghề. Người lao động làm việc đúng trình độ là người nằm trong khoảng  $\pm 1$  đơn vị lệch chuẩn so với số năm đi học trung bình của người lao động trong cùng ngành nghề.

Đối với nhân viên lái xe công nghệ, nếu số năm đi học cao hơn một độ lệch chuẩn so với số năm đi học trung bình, người này sẽ được phân loại là làm việc thấp hơn trình độ. Những người còn lại sẽ được tính là làm việc đúng trình độ. Đối với nhóm nhân viên nhân sự, số lượng lao động làm việc cao hơn trình độ chỉ có 10 quan sát nên nhóm làm việc cao hơn trình độ được gộp chung với nhóm làm việc đúng trình độ. Riêng với nhóm nhân viên tín dụng, không có quan sát nào rơi vào nhóm làm việc cao hơn trình độ. Vì vậy, biến làm việc trái trình độ (Vertical Mismatch – VM) chỉ nhận hai giá trị, là 1 nếu cá nhân làm việc thấp hơn trình độ, là 0 nếu cá nhân đó làm việc đúng trình độ.

$$VM_i \begin{cases} 0 & \text{nếu cá nhân làm việc đúng trình độ} \\ 1 & \text{nếu cá nhân làm việc thấp hơn trình độ} \end{cases}$$

Trong đó,  $VM_i$  thể hiện tình trạng làm việc đúng trình độ hoặc thấp hơn trình độ của người ra quyết định thứ  $i$ .

Xác suất lựa chọn của người ra quyết định thứ  $i$  làm việc đúng trình độ hay thấp hơn trình độ, được tính như sau:

$$P[Y = 1|X] = \frac{e^{X' \beta_a}}{1 + e^{X' \beta_a}}$$

Trong đó,

Y: Biến phụ thuộc;

X: Các biến giải thích cho quyết định làm việc trái trình độ của người lao động;

$\beta_a$ : Hệ số hồi quy của các biến giải thích tương ứng;

Các tham số được ước lượng theo phương pháp Maximum Likelihood.

Dựa vào lý thuyết liên quan đến làm việc trái trình độ cùng với các bài nghiên cứu trước, các biến giải thích cho quyết định làm việc trái trình độ chia làm hai nhóm, gồm: (1) Nhóm đặc điểm nhân khẩu học (gồm: Tuổi, tuổi bình phương, giới tính, tình trạng hôn nhân, số con, số người phụ thuộc, thu nhập khác, thu nhập của vợ/ chồng, làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội, và tình trạng di cư); và (2) nhóm đặc điểm công việc (kinh nghiệm, thâm niên tại công ty hiện tại, loại hình doanh nghiệp và quy mô danh nghiệp). Các biến này được định nghĩa theo Bảng 2 bên dưới.

### 3.2.2. Mô hình phân tích quyết định làm việc trái ngành

Sự không phù hợp theo chiều ngang đề cập đến mức độ phù hợp của ngành học với công việc hiện tại. Người lao động được xem là làm việc đúng ngành nếu lĩnh vực học có liên quan đến công việc hiện tại, và làm việc trái ngành khi lĩnh vực học hoàn toàn khác hoặc không liên quan với công việc yêu cầu.



Làm việc trái ngành, được đo lường trong nghiên cứu này bằng cách sử dụng phương pháp chủ quan với câu hỏi: “Bạn đánh giá như thế nào về mức độ liên quan giữa công việc hiện tại của bạn và ngành học của bạn (kiến thức chuyên môn, các kỹ năng đào tạo)?” Có ba phương án lựa chọn: Hoàn toàn liên quan, liên quan một phần và hoàn toàn không liên quan.

$$HM_i \begin{cases} 0 \text{ nếu cá nhân làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học} \\ 1 \text{ nếu cá nhân làm việc liên quan một phần đến ngành học} \\ 2 \text{ nếu cá nhân làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học} \end{cases}$$

Mô hình Multinomial Logistic sẽ được sử dụng khi phân tích quyết định làm việc trái ngành của nhân viên nhân sự. Với nhóm nhân viên tín dụng, do yêu cầu công việc, đòi hỏi tuyển dụng người có bằng cấp liên quan đến khối ngành kinh tế. Trên thực tế, trong mẫu khảo sát, chỉ có hai quan sát có bằng cấp hoàn toàn không liên quan đến khối ngành kinh tế nên hai quan sát này được gộp chung với nhóm liên quan một phần đến ngành học. Do đó, khi phân tích nhóm nhân viên tín dụng chỉ tính hai trường hợp là cá nhân làm việc liên quan một phần đến ngành học hoặc liên quan hoàn toàn đến ngành học. Vì vậy, mô hình Logistic được áp dụng khi phân tích quyết định làm việc trái ngành cho nhóm nhân viên tín dụng.

Mô hình Multinomial Logit ước lượng hai tập hợp tham số,  $\beta_1$  (làm việc liên quan một phần đến ngành học), và  $\beta_2$  (làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học). Từ hai tập hợp tham số này, ta có thể tính toán xác suất  $P_{ij}$  của cá nhân  $i$  làm việc liên quan một phần đến ngành học ( $j = 2$ ) hay làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học ( $j = 3$ ), dựa vào vector đặc điểm  $X_i$ .

Xác suất cá nhân  $i$  nằm trong nhóm làm việc liên quan một phần đến ngành học (hoặc hoàn toàn không liên quan đến ngành học)  $j$  (so với xác suất nằm trong nhóm cơ sở 1 – làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học) được tính bằng công thức sau:

$$\frac{P_{ij}}{P_{i1}} = e^{x_i (\beta_j - \beta_1)} \text{ với } j = 2, 3$$

Với việc chuẩn hoá  $\beta_0$  bằng 0 để xác định mô hình, xác suất được tính bằng công thức sau:

$$P_{i1} = \frac{1}{1 + \sum_{j=2,3} e^{x_i \beta_j}} \text{ với } j = 1$$

$$P_{ij} = \frac{e^{x_i \beta_j}}{1 + \sum_{j=2,3} e^{x_i \beta_j}} \text{ với } j = 2, 3$$

Tương tự như mô hình Logistic, các tham số cũng sẽ được ước lượng theo phương pháp Maximum Likelihood.

Dựa vào lý thuyết liên quan đến làm việc trái ngành, cùng với các bài nghiên cứu trước, các biến giải thích cho quyết định làm việc trái ngành chia làm ba nhóm, gồm: (1) Nhóm đặc điểm về nhân khẩu học (gồm: Tuổi, tuổi bình phương, giới tính, tình trạng hôn nhân, số con, số người phụ thuộc, thu nhập khác, thu nhập của vợ/ chồng, làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội và tình trạng di cư); (2) nhóm đặc điểm công việc (kinh nghiệm, thâm niên tại công ty hiện tại, loại hình doanh nghiệp và quy mô danh nghiệp); và (3) nhóm đặc điểm về đào tạo (số năm đi học, xếp loại tốt nghiệp và năm đặc điểm của chương trình học, gồm: Chương trình học có yêu cầu cao, cấp trên trực tiếp hiểu rõ về nội dung chương trình học, chương trình học có tính ứng dụng, chương trình học cung cấp kiến thức tổng quát, cơ sở đào tạo có uy tín). Đặc điểm của chương trình học là biến theo thang đo Likert 5 mức, được sử

dụng để so sánh sự khác biệt tương đối về kỹ năng đã được đào tạo giữa các trường khác nhau. Các biến này được định nghĩa như sau:

**Bảng 2.**

Tổng hợp định nghĩa các biến của mô hình

Tên biến	Định nghĩa biến
<i>Biến phụ thuộc</i>	
HM	Sự không phù hợp theo chiều ngang giữa giáo dục và việc làm 0: Nếu người lao động làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học 1: Nếu người lao động làm việc liên quan 1 phần đến ngành học 2: Nếu người lao động làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học
VM	Sự không phù hợp theo chiều dọc giữa giáo dục và việc làm 0: Nếu người lao động làm việc đúng trình độ 1: Nếu người lao động làm việc thấp hơn trình độ
<i>Biến độc lập</i>	
<i>Đặc điểm về nhân khẩu học</i>	
gender	Giới tính 1: Nam 0: Nữ
age	Tuổi (năm)
agesq	Tuổi bình phương x 100
marriage	Tình trạng hôn nhân 1: Kết hôn hoặc đang sống chung với người khác giới 0: Chưa bao giờ kết hôn, ly hôn hoặc góa vợ/ chồng
child	Số con (người)
dependent	Số người phụ thuộc khác (ngoài con, như: Ông bà, cha mẹ, anh chị...) (người)
otherincome	Thu nhập khác (triệu đồng/tháng)
partnerincome	Thu nhập của vợ/ chồng (triệu đồng/tháng)
city	1: Nếu làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội 0: khác
immigration	1: Nếu nơi học phổ thông trung học (PTTH) của người lao động khác làm việc 0: Khác
<i>Đặc điểm về đào tạo</i>	
schooling year	Số năm đi học
gradeschooling	Xếp loại tốt nghiệp PTTH: Hệ thống biến giả tương ứng với xếp loại tốt nghiệp PTTH Khá, Giỏi

Tên biến	Định nghĩa biến
<i>Đặc điểm chương trình học</i>	
demanding	Chương trình học có yêu cầu cao
familiar	Cấp trên trực tiếp hiểu rõ về nội dung chương trình học
vocational	Chương trình học có tính ứng dụng
broad	Chương trình học cung cấp kiến thức tổng quát
prestigious	Cơ sở đào tạo có uy tín
<i>Đặc điểm việc làm</i>	
exp	Số năm kinh nghiệm làm việc
tenure	Thâm niên tại công ty hiện tại
firmtype	Loại hình doanh nghiệp: Hệ thống biến giả tương ứng với hình thức doanh nghiệp: Doanh nghiệp nhà nước, công ty cổ phần có vốn nhà nước chi phối, công ty tư nhân/ công ty cổ phần, công ty có vốn FDI (đối với nhân viên nhân sự), ngân hàng thương mại cổ phần (đối với nhân viên tín dụng).
firmsize	Quy mô doanh nghiệp - hệ thống biến giả tương ứng với số lượng lao động làm việc trong doanh nghiệp là: 21–50, 51–100, 101–150, 151–200, 201–250, 251–300, và trên 300 lao động.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái trình độ

Khi phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái trình độ, tác giả ước lượng 4 mô hình: 1 mô hình cho tổng thể, 1 mô hình phân tích cho nhân viên lái xe công nghệ, 1 mô hình phân tích cho nhân viên nhân sự, và mô hình còn lại phân tích cho nhân viên tín dụng. Kết quả hồi quy được giới thiệu ở Bảng 3.

**Bảng 3.**

Hồi quy Logistic các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái trình độ

Biến phụ thuộc: Làm việc thấp hơn trình độ hay không	Tổng		Nhân viên lái xe công nghệ		Nhân viên nhân sự		Nhân viên tín dụng	
	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên
Giới tính	0,170 (0,339)	0,026	-0,736 (0,917)	-0,137	0,903 (0,566)	0,125	-0,284 (0,477)	-0,040
Tuổi	-0,022 (0,028)	-0,003	-0,317** (0,138)	-0,045	0,063 (0,068)	0,008	0,075 (0,052)	0,010
Tuổi bình phương x 100	,0149 (0,037)	0,002	0,355** (0,182)	0,001	0,121 (0,097)	0,015	0,426 (0,457)	0,059
Tình trạng hôn nhân	-0,755* (0,411)	-0,118	-0,335 (0,621)	-0,052	0,020 (1,160)	-0,002	-0,540 (0,996)	-0,073
Số con	-0,115 (0,183)	-0,017	-0,157 (0,230)	-0,024	-0,608 (0,573)	-0,073	-0,114 (0,527)	-0,016
Số người phụ thuộc	-0,032 (0,092)	-0,005	0,201 (0,194)	0,031	-0,005 (0,155)	-0,001	-0,326 (0,221)	-0,045
Thu nhập khác	0,029* (0,017)	0,004	0,309*** (0,092)	0,047	-0,020 (0,039)	-0,003	0,051** (0,021)	0,007
Thu nhập của vợ/ chồng	0,026* (0,016)	0,004	0,010 (0,055)	0,002	0,006 (0,037)	0,001	-0,011 (0,030)	-0,001
Làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội	-0,921 (0,442)	-0,174			-0,366 (0,799)	-0,049	1,255 (1,069)	0,126

Biến phụ thuộc: Làm việc thấp hơn trình độ hay không	Tổng		Nhân viên lái xe công nghệ		Nhân viên nhân sự		Nhân viên tín dụng	
	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên
Tình trạng di cư	0,072 (0,236)	0,011	-0,942*** (0,361)	-0,138	0,681 (0,638)	0,085	0,320 (0,469)	0,044
Tốt nghiệp PTTH loại Khá	1,950*** (0,355)	0,312			2,811*** (1,012)	0,299	0,281 (0,778)	0,038
Tốt nghiệp PTTH loại Giỏi	3,242*** (0,457)	0,660			4,860*** (1,161)	0,819	1,579* (0,844)	0,279
Số năm kinh nghiệm	0,086 (0,054)	0,013	0,100 (0,295)	0,015	-0,011 (0,084)	-0,001	0,267** (0,118)	0,037
Thâm niên tại công ty	-0,038 (0,052)	-0,006	-0,570 (0,460)	-0,087	-0,570 (0,094)	-0,015	-0,132 (0,084)	-0,018
Quy mô DN (Nhóm tham chiếu: 0–20 lao động)								
251–300 người					3,587** (1,620)	0,714		
Nhân sự	-2,089*** (0,535)	-0,244						
Tín dụng	-2,213*** (0,554)	-0,253						

Biến phụ thuộc: Làm việc thấp hơn trình độ hay không	Tổng		Nhân viên lái xe công nghệ		Nhân viên nhân sự		Nhân viên tín dụng	
	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên
<b>Loại hình doanh nghiệp (Nhóm tham chiếu: Cơ quan hành chính nhà nước/ Ngân hàng thương mại nhà nước)</b>								
Công ty cổ phần có vốn nhà nước					-2,675** (1,260)	-0,189		
Ngân hàng TM cổ phần							-1,343** (0,574)	-0,242
Hằng số	-0,260 (0,920)		6,568** (2,731)		-4,361* (2,600)		-5,275** (2,190)	
Số quan sát	578		253		165		160	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,157		0,166		0,343		0,185	

Ghi chú: Số trong ngoặc đơn ( ) là sai số chuẩn;

\*, \*\*, \*\*\* lần lượt tương ứng với các mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%;

Biến phụ thuộc: Làm việc thấp hơn trình độ, với 1: Thấp hơn trình độ; 0: Đúng trình độ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy tình trạng hôn nhân là yếu tố quan trọng quyết định người lao động có làm việc thấp hơn trình độ hay không. Theo đó, xác suất làm việc thấp hơn trình độ của người lao động kết hôn sẽ thấp hơn 11,80 điểm % so với những người độc thân. Bên cạnh đó, xác suất làm việc thấp hơn trình độ tăng lên khi người lao động có thu nhập khác tăng lên, thu nhập của vợ/ chồng tăng, mặc dù chỉ có mức ý nghĩa 10%. Khi thu nhập khác hay thu nhập của vợ/ chồng tăng thêm 1 triệu đồng/tháng, xác suất làm việc thấp hơn trình độ của người lao động tăng lên 0,40 điểm %.

Năng lực của người lao động là yếu tố quan trọng quyết định người lao động có làm việc thấp hơn trình độ hay không. Người lao động có năng lực càng cao, thể hiện thông qua việc có kết quả tốt nghiệp PTTH từ loại khá trở lên thì xác suất họ làm việc thấp hơn trình độ tăng lên. Khi người lao động tốt nghiệp PTTH loại khá và giỏi sẽ làm tăng khả năng làm việc trái ngành của họ lên tương ứng là 31,20 điểm % và 66,00 điểm % so với những người có xếp loại tốt nghiệp thấp hơn khác.

So với nhân viên lái xe công nghệ, xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên nhân sự và nhân viên tín dụng là thấp hơn và có mức ý nghĩa là 1%. Nhân viên nhân sự và nhân viên tín dụng có xác suất làm việc thấp hơn trình độ thấp hơn so với nhân viên lái xe công nghệ, tương ứng là 24,40 điểm % và 25,30 điểm %.

Ảnh hưởng của các yếu tố: Giới tính, tuổi, số con, số người phụ thuộc, số năm kinh nghiệm, thâm niên tại công ty, quy mô doanh nghiệp, tình trạng di cư và địa điểm làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội không có ý nghĩa thống kê đối với xác suất làm việc thấp hơn trình độ. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Battu và Sloane (2004).

- *Đối với nhân viên lái xe công nghệ*

Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân viên lái xe công nghệ càng lớn tuổi thì khả năng làm việc thấp hơn trình độ sẽ giảm, tuy nhiên, ảnh hưởng của tuổi đến khả năng làm việc đúng trình độ có xu hướng giảm dần. Nói cách khác, xác suất làm việc thấp hơn trình độ của người trẻ tuổi là cao hơn so với người lớn tuổi. Khi người lao động tăng lên 1 tuổi thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ giảm 4,50 điểm %. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Büchel và Pollmann-Schult (2004).

Xác suất làm việc thấp hơn trình độ tăng lên khi thu nhập khác của người lao động càng cao và có mức ý nghĩa 1%. Khi nhân viên lái xe công nghệ có thu nhập khác tăng lên 1 triệu đồng/tháng thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ tăng lên 4,70 điểm %. Đồng thời, việc di cư sẽ làm giảm khả năng nhân viên lái xe công nghệ làm việc thấp hơn trình độ. Như vậy, việc di cư có thể giúp cho họ tìm được công việc đúng với trình độ của mình. Xác suất làm việc thấp hơn trình độ của người di cư thấp hơn 13,80 điểm % so với người không di cư.

Các biến số khác như: Giới tính, tình trạng hôn nhân, số con, số người phụ thuộc, thu nhập của vợ/ chồng, số năm kinh nghiệm, thâm niên tại công ty không có ý nghĩa thống kê tác động đến xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên lái xe công nghệ.

- *Đối với nhân viên nhân sự*

Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân viên nhân sự tốt nghiệp PTTH đạt loại càng cao thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ càng lớn. Khi nhân viên nhân sự tốt nghiệp PTTH loại khá và giỏi sẽ làm tăng xác suất làm việc thấp hơn trình độ tương ứng là 29,90 điểm % và 81,90 điểm % so với nhóm tốt nghiệp loại thấp hơn. Kết quả này ngược lại so với kết quả nghiên cứu của Büchel và Pollmann-Schult (2004). Xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên nhân sự làm việc trong công ty cổ

phần có vốn nhà nước thấp hơn 18,90 điểm % so với nhân viên nhân sự làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước và có mức ý nghĩa 5%. Ngoài ra, quy mô của doanh nghiệp có tác động không rõ ràng đến khả năng làm việc thấp hơn trình độ. Khi nhân viên nhân sự làm việc ở doanh nghiệp có mức quy mô từ 251–300 người thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ tăng lên và có mức ý nghĩa 5%, trong khi ở các mức quy mô khác thì không có ý nghĩa thống kê. Khi nhân viên nhân sự làm việc tại doanh nghiệp có quy mô từ 251–300 người sẽ có xác suất làm việc thấp hơn trình độ cao hơn 71,40 điểm % so với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ hơn 20 lao động.

Các biến số khác như: Giới tính, tuổi, tuổi bình phương, tình trạng hôn nhân, số con, số người phụ thuộc, thu nhập khác, thu nhập của vợ/ chồng, làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội, tình trạng di cư, số năm kinh nghiệm, thâm niên tại công ty không có ý nghĩa thống kê tác động đến xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên nhân sự.

- *Đối với nhân viên tín dụng*

Tương tự như nhân viên nhân sự, nhân viên tín dụng tốt nghiệp PTTH loại giỏi cũng có tác động đồng biến đến rủi ro làm việc thấp hơn trình độ, tuy nhiên chỉ đạt mức ý nghĩa 10%, trong khi tốt nghiệp PTTH loại khá thì không có ý nghĩa thống kê. Khi nhân viên tín dụng tốt nghiệp PTTH loại giỏi thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ sẽ cao hơn 27,90 điểm % so với nhóm tốt nghiệp xếp loại trung bình và thấp hơn.

Xác suất làm việc thấp hơn trình độ tăng lên cùng với số năm kinh nghiệm làm việc nhiều hơn, kết quả này ngược với kết quả nghiên cứu của Battu và Sloane (2004). Khi nhân viên tín dụng có số năm kinh nghiệm tăng lên 1 năm thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ cao hơn 3,70 điểm %. Xác suất làm việc thấp hơn trình độ giảm xuống khi nhân viên tín dụng làm việc trong ngân hàng thương mại cổ phần và có mức ý nghĩa 5%. Xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên tín dụng trong ngân hàng cổ phần thấp hơn 24,20 điểm % so với khi làm việc trong ngân hàng thương mại nhà nước.

Trong khi đó, giới tính, không có ý nghĩa thống kê tác động đến xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên tín dụng. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của McGoldrick và Robst (1996), Büchel và Pollmann-Schult (2004); và trái ngược với kết quả nghiên cứu Büchel và Battu (2003). Các biến số khác như: Tuổi, tuổi bình phương, tình trạng hôn nhân, số con, số người phụ thuộc, thu nhập của vợ/ chồng, làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội, tình trạng di cư, thời gian làm việc tại công ty không có ý nghĩa thống kê tác động đến xác suất làm việc thấp hơn trình độ của nhân viên tín dụng.

#### 4.2. *Yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành*

Kết quả hồi quy Logistic về yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành cho nhóm nhân viên tín dụng không có ý nghĩa do có Prob > Chi2 bằng 0,77 nên Bảng 4 chỉ trình bày kết quả ước lượng mô hình hồi quy Multinomial Logistic các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành đối nhân viên nhân sự.



**Bảng 4.**

Hồi quy Multinomial Logistic các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành của nhân viên nhân sự

Biến phụ thuộc: Làm việc trái ngành	Hệ số			Tác động biên	
	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan	Hoàn toàn liên quan	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan
Giới tính	0,468 (0,607)	-1,323 (1,481)	-0,075	0,075	-0,00000
Tuổi	0,039 (0,070)	0,067 (0,232)	-0,007	0,007	0,00000
Tuổi bình phương	-0,107 (0,076)	0,188 (0,214)	0,018	-0,018	0,00000
Tình trạng hôn nhân	0,907 (0,980)	0,535 ( 1,862)	-0,160	0,161	-0,00000
Số con	-0,382 (0,383)	0,061 (0,931)	0,065	-0,065	0,00000
Số người phụ thuộc	-0,027 (0,158)	0,724** (0,362)	0,005	-0,005	0,00002
Thu nhập khác	0,025 (0,037)	0,116* (0,066)	-0,004	0,004	0,00000
Thu nhập của vợ/ chồng	-0,062** (0,030)	-0,0891 (0,064)	0,011	-0,011	-0,00000

Biến phụ thuộc: Làm việc trái ngành	Hệ số			Tác động biên	
	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan	Hoàn toàn liên quan	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan
Làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội	-0,228 (0,974)	-0,440 (1,687)	0,037	-0,037	-0,00000
Tình trạng di cư	0,232 (0,510)	-1,043 (1,132)	-0,039	0,039	-0,00003
Số năm đi học	-0,343** (0,143)	-0,098 (0,310)	0,058	-0,058	0,00000
Tốt nghiệp PTTH loại Khá	-0,347 (0,725)	18,573 (1.701,2)	0,0487	-0,087	0,03800
Tốt nghiệp PTTH loại Giỏi	-0,695 (0,835)	18,054 (1.701,2)	-0,161	-0,810	0,97567
<b>Đặc điểm chương trình học</b>					
Chương trình học có yêu cầu cao	-0,349** (0,350)	-0,645 (0,681)	0,060	-0,060	-0,00000
Cấp trên trực tiếp hiểu rõ về nội dung chương trình học	0,072 (0,343)	-0,400 (0,816)	-0,012	0,012	-0,00001
Chương trình học có tính ứng dụng	-0,402 (0,407)	0,195 (0,842)	0,068	-0,069	0,00001
Chương trình học cung cấp kiến thức tổng quát	1,434** (0,621)	-1,764 (1,393)	-0,244	0,244	-0,00007

Biến phụ thuộc: Làm việc trái ngành	Hệ số			Tác động biên	
	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan	Hoàn toàn liên quan	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan
Cơ sở đào tạo có uy tín	-0,326 (0,536)	1,922* (1,114)	0,056	-0,055	0,00006
Số năm kinh nghiệm	-0,066 (0,088)	0,104 (0,256)	0,011	-0,011	0,00000
Thâm niên tại Công ty	0,169** (0,086)	-0,106 (0,264)	-0,029	0,029	-0,00000
Loại hình doanh nghiệp (Nhóm tham chiếu: Cơ quan hành chính nhà nước)					
DN nhà nước	3,370** (1,845)	-26,010 (2.196,770)	0,686	-0,685	-0,00017
CTCP có vốn nhà nước	-4,179** (1,639)	-7,130** (3,133)	0,779	-0,779	-0,00005
Công ty cổ phần	-3,292** (1,538)	-3,117 (2,180)	0,452	-0,452	-0,00001
Công ty FDI	-2,923* (1,798)	-27,266 (3.090,776)	0,623	-0,623	-0,00008
Quy mô doanh nghiệp					
21–50 người	4,083* (2,161)	23,159 (5.079,810)	-0,251	-0,749	0,99962

Biến phụ thuộc: Làm việc trái ngành	Hệ số			Tác động biên	
	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan	Hoàn toàn liên quan	Liên quan một phần	Hoàn toàn không liên quan
51–100 người	3,087*	21,811	–0,276	–0,722	0,99848
	(1,705)	(5.079,810)			
151–200 người	3,171*	21,111	–0,311	–0,682	0,99247
	(1,747)	(5.079,810)			
201–250 người	22,540	21,639	–0,243	0,243	–0,00001
	(9.263,58)	(20.745,020)			
251–300 người	20,833	21,947	–0,320	0,320	0,00008
	(3.913,52)	(8.031,285)			
300 trở lên	2,797*	19,776	–0,503	0,458	0,04553
	(1,574)	(5.079,809)			
Hằng số	5,448	–36,23***			
	(4,042)	(5.357,119)			
Số quan sát	159				
Pseudo R2	0,320				

*Ghi chú:* Nhóm tham chiếu: Hoàn toàn liên quan đến ngành học;

Số trong ngoặc đơn ( ) là sai số chuẩn;

\*, \*\*, \*\*\* lần lượt tương ứng với các mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

- *Đặc điểm cá nhân*

Người lao động với số người phụ thuộc càng nhiều sẽ có xác suất làm việc hoàn toàn không liên quan đến ngành học tăng lên và có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Khi số người phụ thuộc tăng lên 1 người thì xác suất nhân viên nhân sự làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học tương ứng sẽ tăng lên 0,5 điểm %, giảm 0,5 điểm %, và tăng lên 0,002 điểm %.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy khi thu nhập khác càng tăng, xác suất làm việc không liên quan đến ngành học càng tăng và có mức ý nghĩa 10%. Khi thu nhập khác tăng lên 1 triệu đồng/tháng, thì xác suất nhân viên nhân sự làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học và liên quan một phần đến ngành học tương ứng sẽ giảm 0,4 điểm % và tăng 0,4 điểm %.

Đồng thời, thu nhập của vợ/ chồng có quan hệ nghịch biến đến tình trạng làm việc liên quan một phần đến ngành học và có mức ý nghĩa 5%. Điều đó có nghĩa là khi thu nhập của vợ hoặc chồng tăng lên thì khả năng làm việc liên quan một phần đến ngành học sẽ giảm xuống, người lao động sẽ làm việc đúng với ngành nghề đào tạo hơn. Khi thu nhập của vợ/ chồng tăng lên 1 triệu đồng/tháng thì xác suất nhân viên nhân sự làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học và liên quan một phần đến ngành học tương ứng sẽ tăng 1,1 điểm % và giảm 1,1 điểm %.

Các đặc điểm cá nhân khác như: Giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân và số con, thu nhập khác, tình trạng di cư, làm việc ở TP.HCM/ Hà Nội không có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến xác suất làm việc đúng ngành hay không.

- *Đặc điểm về đào tạo*

Số năm đi học có ảnh hưởng nghịch biến đến xác suất nhân viên nhân sự làm việc liên quan một phần đến ngành đào tạo. Điều này cho thấy khi nhân viên nhân sự đi học càng lâu năm thì khả năng người này làm việc đúng với ngành đào tạo càng tăng. Khi số năm đi học tăng lên 1 năm, xác suất nhân viên nhân sự làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học và liên quan một phần đến ngành học tương ứng tăng lên 5,80 điểm %, giảm 5,80 điểm %.

Với đặc điểm chương trình học, chương trình học có yêu cầu cao có quan hệ nghịch biến đến xác suất làm việc liên quan một phần đến ngành học. Khi người tốt nghiệp từ chương trình học có yêu cầu càng cao thì khả năng làm việc ít liên quan đến ngành học sẽ giảm đi. Khi nhân viên nhân sự tốt nghiệp từ chương trình học có yêu cầu càng cao tăng lên 1 điểm thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học và làm việc liên quan một phần đến ngành học tương ứng tăng 6,00 điểm % và giảm 6,00 điểm %.

Bên cạnh đó, khi nhân viên nhân sự tốt nghiệp từ chương trình học cung cấp kiến thức càng tổng quát thì xác suất làm việc liên quan một phần đến ngành học càng tăng. Khi nhân viên nhân sự tốt nghiệp từ chương trình học cung cấp kiến thức tổng quát tăng lên 1 điểm thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học và hoàn toàn không liên quan đến ngành học lần lượt giảm 24,40 điểm %, tăng 24,40 điểm %, và giảm 0,007 điểm %.

Ngoài ra, cơ sở đào tạo có uy tín càng cao thì khả năng nhân viên nhân sự làm việc không liên quan đến ngành học càng lớn. Khi uy tín của cơ sở đào tạo tăng lên 1 điểm thì xác suất làm việc liên quan hoàn toàn đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học lần lượt tăng 5,60 điểm %, giảm 5,50 điểm %, và tăng 0,006 điểm %.

Những đặc điểm khác của chương trình học như cấp trên trực tiếp hiểu rõ về nội dung chương trình học và chương trình học có tính ứng dụng tác động đến khả năng làm việc trái ngành không có ý nghĩa thống kê. Kết quả này khác với kết quả nghiên cứu của Kucel và Vilalta-Bufi (2012). Theo kết quả nghiên cứu của Kucel và Vilalta-Bufi (2012), toàn bộ đặc điểm chương trình học không ảnh hưởng đến việc giải thích làm việc trái ngành.

- *Đặc điểm công việc*

Thâm niên tại công ty có quan hệ đồng biến đến xác suất làm việc liên quan một phần đến ngành học. Khi nhân viên nhân sự có thâm niên tại công ty tăng lên một năm thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học và liên quan một phần đến ngành học tương ứng giảm 2,90 điểm % và tăng 2,90 điểm %. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Sloane và cộng sự (1996), trong khi kết quả nghiên cứu của Kucel và Vilalta-Bufi (2012) cho thấy thâm niên không ảnh hưởng đến xác suất làm việc trái ngành.

Hình thức doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến khả năng làm việc trái ngành. Theo đó, so với làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, nhân viên nhân sự làm việc trong doanh nghiệp nhà nước, công ty cổ phần, công ty FDI sẽ làm giảm xác suất làm việc liên quan một phần đến công việc. Khi nhân viên nhân sự làm việc tại doanh nghiệp nhà nước thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học tương ứng tăng 68,60 điểm %, giảm 68,50 điểm %, và giảm 0,017 điểm % so với làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước. Trong khi nhân viên nhân sự làm việc tại công ty cổ phần thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học tương ứng tăng 45,20 điểm %, giảm 45,20 điểm %, và giảm 0,001 điểm % so với làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước. Khi nhân viên nhân sự làm việc tại công ty FDI thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học tương ứng tăng 62,30 điểm %, giảm 62,30 điểm %, và giảm 0,008 điểm % so với làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước.

Lao động làm việc tại công ty cổ phần có vốn nhà nước sẽ làm giảm xác suất làm việc liên quan một phần đến công việc và hoàn toàn không liên quan đến công việc. Khi nhân viên nhân sự làm việc tại công ty cổ phần có vốn nhà nước thì xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học, liên quan một phần đến ngành học, và hoàn toàn không liên quan đến ngành học tương ứng tăng 77,90 điểm %, giảm 77,90 điểm %, và giảm 0,005 điểm % so với làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước. Điều này có thể lý giải do yếu tố lịch sử để lại và tâm lý thích an nhàn, người lao động đồng ý làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, bất kể công việc đó có phù hợp với ngành đào tạo hay không.

Bên cạnh đó, quy mô doanh nghiệp ở mức 21–50 người, 51–100 người, 151–200 người, và trên 300 người trở lên có tác động đồng biến đến xác suất làm việc liên quan một phần đến ngành học. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Kucel và Vilalta-Bufi (2012).

Các đặc điểm khác của công việc như số năm kinh nghiệm và các mức quy mô doanh nghiệp khác không có tác động có ý nghĩa thống kê đến xác suất làm việc liên quan một phần hoặc hoàn toàn không liên quan đến ngành học.

## 5. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái trình độ và trái ngành ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, với tổng thể, người độc thân, người có thu nhập khác, thu nhập của vợ/ chồng cao, và có năng lực càng cao thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ của họ càng cao. Đối với nhóm lao động phổ thông, đại diện là nhân viên lái xe công nghệ, người lao động trẻ tuổi, có thu nhập khác càng cao sẽ có xác suất làm việc thấp hơn trình độ cao hơn; đồng thời, việc di cư sẽ giúp cho họ giảm xác suất làm việc thấp hơn trình độ. Đối với nhóm lao động có đào tạo, khả năng của người lao động càng cao thì xác suất làm việc thấp hơn trình độ càng lớn, điều này đúng cho cả nhân viên nhân sự và nhân viên tín dụng. Riêng đối với nhân viên tín dụng, khi có mức thu nhập khác càng cao và số năm kinh nghiệm càng nhiều, xác suất làm việc thấp hơn trình độ càng lớn. Ngoài ra, nhân viên nhân sự làm việc ở doanh nghiệp có quy mô lớn có xu hướng làm công việc thấp hơn trình độ của họ.

Bên cạnh đó, nhân viên nhân sự có thu nhập của vợ/ chồng càng cao, số năm đi học càng nhiều, học chương trình học có yêu cầu cao, chương trình học cung cấp kiến thức càng chuyên biệt và không làm ở cơ quan hành chính nhà nước sẽ có xác suất làm việc hoàn toàn liên quan đến ngành học càng cao. Nhân viên nhân sự có số người phụ thuộc càng cao, thu nhập khác càng lớn, và học ở cơ sở đào tạo có uy tín sẽ có xác suất làm việc không liên quan đến ngành học càng lớn. Trong khi đó, nhân viên nhân sự làm việc trong doanh nghiệp có quy mô càng lớn thì có xu hướng ít có công việc phù hợp với ngành nghề đào tạo.

Hướng phát triển tiếp theo của nghiên cứu này có thể là phân tích sự tác động của làm việc trái ngành và trái trình độ đến tiền lương và mức độ thoả mãn công việc của người lao động ở Việt Nam.

### Chú thích

Bài báo này được trích một phần trong luận án tiến sĩ “Việc làm trái ngành và tiền lương của người lao động: Nghiên cứu ở Việt Nam” của nghiên cứu sinh Nguyễn Ngọc Hà Trần tại Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

---

### Tài liệu tham khảo

- Battu, H., & Sloane, P. J. (2004). Over-education and ethnic minorities in Britain. *The Manchester School*, 72(4), 535–559.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Press.
- Büchel, F., & Battu, H. (2003). The theory of differential overqualification: Does it work?. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1–16.
- Büchel, F., & Pollmann-Schult, M. (2004). Overeducation and skill endowments: The role of school achievement and vocational training quality. *International Journal of Manpower*, 25(2), 150–166
- Büchel, F., & Van Ham, M. (2003). Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics*, 53(3), 482–493.

- Cohn, E., & Khan, S. P. (1995). The wage effects of overschooling revisited. *Labour Economics*, 2(1), 67–76.
- Cohn, E., Johnson, E., & Ng, Y. C. (2000). The incidence of overschooling and underschooling and its effect on earnings in the United States and Hong Kong. In *Research in Labor Economics*. Emerald Group Publishing Limited.
- Dekker, R., de Grip, A., & Heijke, H. (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*, 23(2), 106–125.
- Frei, C., & Sousa-Poza, A. (2012). Overqualification: Permanent or transitory?. *Applied Economics*, 44(14), 1837–1847.
- Graham, J. R., & Graham, S. M. (2013). Literature review exploring job mismatch and income. *Human Resources and Skills Development Canada*. Ottawa, ON: HRSDC.
- Habibi, N., & Kamis, A. (2021). Reaching for the stars and settling for the moon: Recent trends in overeducation of US workers 2002–2016. *Journal of Education and Work*, 34(2), 143–157.
- Hamjediers, M., & Schmelzer, P. (2022). Marriage, the risk of overeducation, and selection into both: Evidence from Germany. *European Sociological Review*, 38(1), 73–87.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go?. *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.
- Kiker, B. F., Santos, M. C., & De Oliveira, M. M. (1997). Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111–125.
- Kler, P. (2006). Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: A longitudinal survey. *International Migration*, 44(5), 93–128.
- Kucel, A. (2011). Literature survey of the incidence of over-education: A sociological approach. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 134(1), 125–142.
- Kucel, A., & Vilalta-Bufí, M. (2012). Graduate labor mismatch in Poland. *Polish Sociological Review*, 3(179), 413–429.
- Lindley, J. (2009). The over - education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the labour force survey. *Economics of Education Review*, 28(1), 80–89.
- Linsley, I. (2005). Causes of overeducation in the Australian labour market. *Australian Journal of Labour Economics*, 8(2), 121–143.
- Liu, Y., Yin, L., & Guo, J. (2021). The quality of higher education and overeducation: Where should higher education funding go?. *Finance Research Letters*, 41, 101824.
- McGoldrick, K., & Robst, J. (1996). Gender differences in overeducation: A test of the theory of differential overqualification. *The American Economic Review*, 86(2), 280–284.
- Montt, G. (2015). *The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrxm4dhv9r2-en.pdf?expires=1648090923&id=id&accname=guest&checksum=67BEE7D5A2ACFF486003B46B6C55530F>
- Nordin, M., Persson, I., & Rooth, D. O. (2010). Education–occupation mismatch: Is there an income penalty?. *Economics of Education Review*, 29(6), 1047–1059.



- OECD. (2008). *International Migration Outlook*. OECD.
- Quintini, G. (2011). Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled. doi: 10.1787/1815199X
- Rubb, S. (2003). Overeducation: A short or long run phenomenon for individuals?. *Economics of Education Review*, 22(4), 389–394.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831–880.
- Sloane, P. J., Battu, H., & Seaman, P. T. (1996). Overeducation and the formal education/experience and training trade-off. *Applied Economics Letters*, 3(8), 511–515.
- Storen, L. A., & Wiers - Jenssen, J. (2009). Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure?. *Journal of Studies in International Education*, 14(1), 29–49.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic books.
- Vahey, S. P. (2000). The great Canadian training robbery: Evidence on the returns to educational mismatch. *Economics of Education Review*, 19(2), 219–227.
- Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. *Journal of Human Resources*, 24(4), 629–643.